

## MODELO DE CLÁUSULA



### CRITERIOS DE VALORACIÓN

Entre los criterios objetivos de valoración que determinarán el otorgamiento de la subvención a las entidades o propuestas -y en su caso su cuantía-, se incluirá de forma preceptiva la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el proyecto o solicitud presentada.

La perspectiva de género tendrá una ponderación mínima del 15% sobre el total del baremo; incluyéndose en las bases reguladoras o en la convocatoria alguno o algunos de los siguientes criterios, u otros de carácter similar:

► **En materia de empleo:**

- El número de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la prestación de la actividad.
- El número de mujeres que empleará laboralmente para la prestación de la actividad la persona o entidad beneficiaria en puestos de gerencia, cualificados y/o de responsabilidad.
- El número de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria con contrato indefinido y a jornada completa para la prestación de la actividad..
- El número de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la prestación de la actividad, por ejemplo: víctimas de violencia contra las mujeres, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad o desempleadas de larga duración.
- La aplicación de políticas laborales de igualdad a la plantilla que prestará la actividad: formación, selección, clasificación profesional, atención, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, o duración y ordenación de la jornada laboral.
- La adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

► **Trayectoria de la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres:**

- Experiencia específica sobre igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados de los tres últimos años.
- Titulación, formación y currículo del personal en materia de género.
- Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el favorecimiento de la igualdad de hombres y mujeres.
- El disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.
- Que la plantilla esté compuesta al menos en un 50% por mujeres.
- El número y porcentaje de mujeres de la entidad en puestos u órganos directivos.

► **Sobre las personas beneficiarias de la actividad o proyecto subvencionado:**

- Número previsto de mujeres beneficiarias y porcentaje sobre el total.
- Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias y priorización de mujeres en la selección de mujeres beneficiarias.
- Actuaciones orientadas a adecuar los horarios o características de la actividad a las disponibilidades de las mujeres para facilitar su participación.
- Atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres.
- Acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad con las personas beneficiarias de la subvención.

► **Plan de Igualdad:** compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.

► **Medidas de conciliación** entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación o para las personas beneficiarias de la actividad. A tal efecto se deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes: cheque servicio, comedores, guarderías, centros de día o ludotecas; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; flexibilización horaria, reasignación de funciones; u otras similares.

► **Diseño y evaluación con perspectiva de género:**

- Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
- Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres.
- Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

Los criterios de valoración con perspectiva de género se hallan regulados en los artículos 20.2 y 24.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres; el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los artículos 17 y 23 de la Ley 38/2003 General de Subvenciones; el artículo 50 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Subvenciones; el artículo 51.1 del Decreto Legislativo 1/1997, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco; el artículo 16 de Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de Subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa; el artículo 16 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral de Bizkaia; y el artículo 8 de la Norma Foral 3/1997, de 7 de febrero, de subvenciones y transferencias del Territorio Histórico de Álava.

